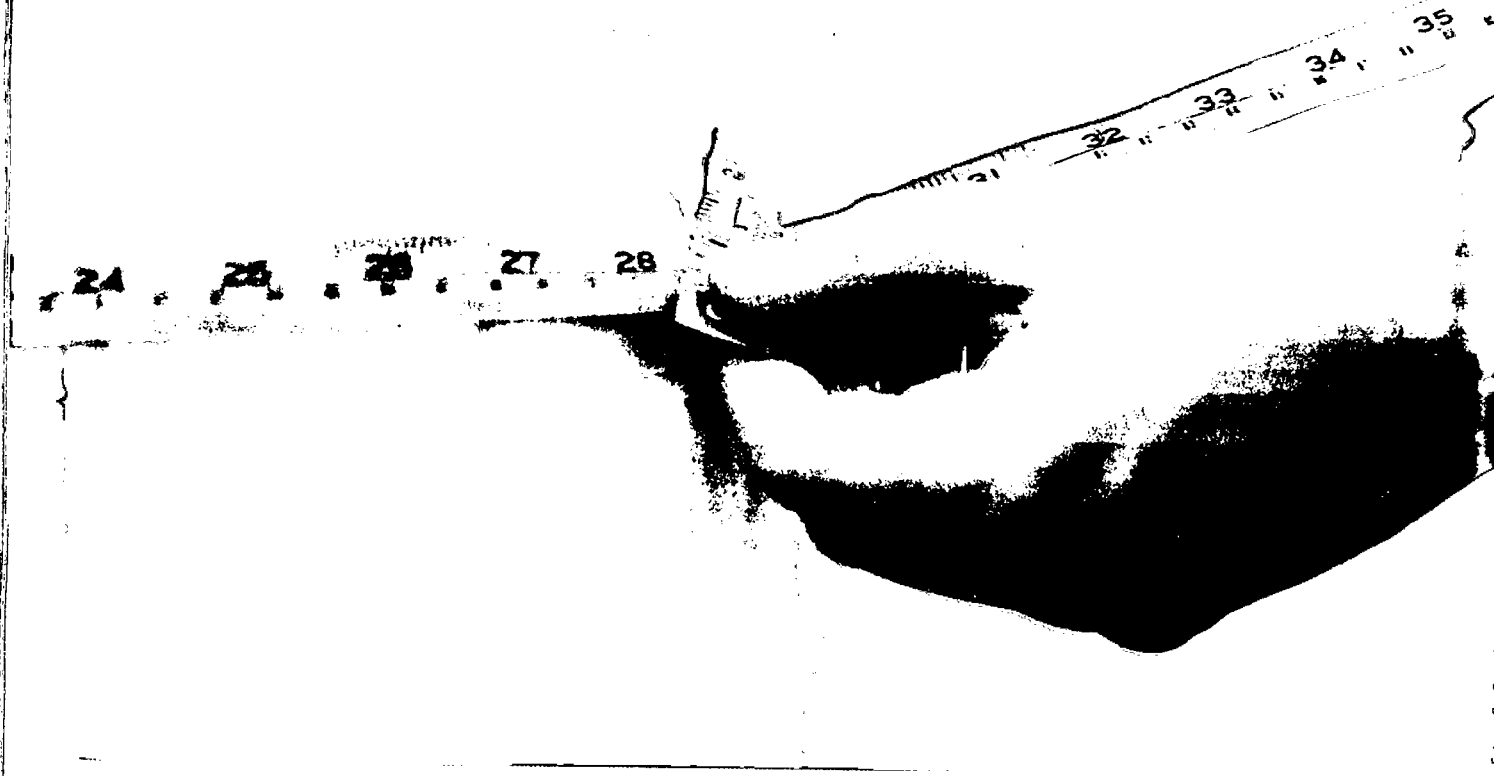




WIJZIGING ARBO-WET OP 1 JULI 2005 MAAKT MAATWERK MOGELIJK

Arbodienstverlening: nu kiezen voor straks

Op 1 juli 2005 wijzigt de Arbo-wet. Organisaties mogen dan zelf hun arbodienstverlening regelen mits zij deskundige ondersteuning inhuren. Een arbodienst inhuren hoeft niet meer. Een combinatie van een HRM-aanpak met toepasbare adviezen, de eigen regie voeren en arbodeskundigen inhuren die de organisatie kennen, kan goed uitwerken.

door Cokkie Verschuren

Veel organisaties willen al enige jaren af van de verplichte winkelnering bij de arbodienst. Nu de Arbo-wet per 1 juli 2005 wijzigt, kan deze wens in vervulling gaan door te kiezen voor een zogenaamde maatwerkregeling.

In de praktijk blijkt dat er organisaties zijn die niet op liberalisering hebben gewacht. Zij zijn al een paar jaar geleden begonnen met het zelf uitvoeren of in eigen beheer nemen van werkzaamheden die de arbodienst voor hen verrichtte. Deze organisaties wens-

ten maatwerk met korte communicatielijnen en toepasbare adviezen in het bedrijf. Arbodiensten konden dat onvoldoende voor hen doen en daarom wilden zij zelf de regie voeren. De overwegingen die daarbij een rol spelen zijn:

- De wens voor een meer psychologische / HRM-aanpak in plaats van een overwegend medische aanpak van het verzuim.
- Het landelijk geleid administratieve proces van de arbodienst ombuigen naar een administratieproces dat past bij het bedrijf.
- Deskundigen in de organisatie positioneren die de omgeving en cultuur goed kennen waardoor hun adviezen goed toepasbaar worden voor die organisatie.

Er is ook een categorie werkgevers die met de invoering van de Arbo-wet in het verleden niet de keuze heeft gemaakt voor uitbesteding aan een externe arbodienst. Zij hebben de afgelopen jaren hun interne invulling van preventie en verzuimbegeleiding in het bedrijf stevig neergezet.

Thema:
Arbodienstverlening
en inzetbaarheid

Kiezen moet

Organisaties in Nederland moeten straks een keuze maken over hun arbodienstverlening en hebben daarbij drie opties:

- 1) alles uitbesteden aan een externe arbodienst;
- 2) alles zelf organiseren in een interne arbodienst;
- 3) een mix van optie 1 en 2, dus een deel zelf doen en een deel inhuren.

De organisaties die voor de eerste optie kiezen zullen weinig veranderingen in hun proces van verzuimbegeleiding ervaren. Als het om preventie gaat - dus het voeren van een bronbeleid waardoor je schade aan medewerkers en hun omgeving wilt voorkomen - moeten zij kunnen aantonen dat ze deze deskundigheid niet in huis kunnen organiseren. Na vijf jaar zal het bedrijf op deze arbodienstverlening wettelijk getoetst worden.

Organisaties die nu al een interne arbodienst hebben, zullen naar verwachting kiezen voor optie 2. Voor deze organisaties zal eveneens weinig veranderen.

De werkgevers die voor optie 3 kiezen, staan voor het grootste veranderproces. Welke taken ze gaan uitbesteden en welke ze zelf gaan uitvoeren is voor deze organisaties, hun dienstverleners en beleidsmakers een belangrijke vraag. Werkgevers overwegen de afbreukrisico's bij een dergelijke beslissing. Zijn de kosten wel te beheersen en hoe zit het met de continuïteit en deskundigheid van de dienstverlening?

Er is nog tijd om dit keuzeprocess te onderbouwen. Na 1 juli 2005 is er een overgangperiode in de contracten tussen organisaties en hun arbodiensten. Toch is afwachten niet aan te bevelen omdat de verantwoordelijkheden nu meer bij werkgever en werknemer liggen. Daarom is het zinvol nu in elk geval al na te denken over de te maken keuze en de verschillende opties in kaart te brengen voor de eigen organisatie.

Onderzoek TNO

TNO Arbeid heeft onderzoek gedaan om meer inzicht te krijgen in dit veranderproces. De centrale vraag hierbij is: 'welke factoren spelen een cruciale rol in het veranderproces van een volledig uitbestede arbodienstverlening naar een succesvol (deels) intern aangestuurde arbodienst?'

Met de beantwoording van deze vraag wil TNO Arbeid organisaties en branches helpen, die de ondersteuning bij hun arbodienstverlening anders willen regelen.

Voor het onderzoek is in 2004 een literatuurstudie verricht in vier organisaties en in één MKB-branche. De geselecteerde organisaties hebben verschillende ervaringen met een interne arbodienstverlening die in tijd oploopt van één tot meerdere jaren. De organisaties bevinden zich in zeer diverse sectoren: gezondheidszorg, zakelijke dienstverlening, productiebedrijf, dienstensector en voersector. Het onderzoek bestond uit:

- het raadplegen van literatuur en documentatie op het gebied van arbowetgeving en het SER-advies;
- een vragenlijst over inkoop en inhuur op het gebied van diensten, aansturing en ICT, professionele ondersteuning, financiering en cultuur;
- het benoemen van succes- en faalfactoren in het veranderproces dat de onderzochte organisaties doormaakten;
- een brainstormsessie tussen TNO Arbeid en een selectie van de deelnemers van het onderzoek met het doel te komen tot meer inzicht in de verschillende mogelijkheden die organisaties straks hebben.

De wetgeving

Medio oktober 2004 verscheen uiteindelijk het wetsvoorstel tot 'Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 in verband met een gewijzigde organisatie van de deskundige bijstand bij het arbeidsomstandighedenbeleid en de daarmee samenhangende bepalingen.' In het wetsontwerp worden feitelijk drie nieuwe artikelen ingevoegd in de bestaande Arbo-wet. De indruk die de wet door de terminologie wekt, is dat het merendeel van de organisaties zal kiezen voor de maatwerkregeling (zie tabel: De verplichtingen uit de Arbo-wet na 1 juli 2005).

Om te voldoen aan de Europese Kaderrichtlijn wordt, naast invoering van de maatwerkregeling, in de Arbo-wet bepaald dat iedere werkgever een of meerdere interne preventiemedewerkers aanwijst. Hun aantal en deskundigheid worden vastgesteld aan de hand van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) van het bedrijf. Werkgevers met vijftien of minder werknemers mogen deze taak zelf uitvoeren, in overeenstemming met de bedrijfs-hulpverleningsverplichtingen. Ook de toetsing van de RI&E moet zoveel mogelijk in handen van interne deskundigen komen, maar moet in elk geval worden gedaan door een gecertificeerde kern-deskundige.

Tab. 1 De verplichtingen uit de Arbo-wet na 1 juli 2005

Te doen	Bij maatwerkregeling uit te voeren door	Bij vangnetregeling
toetsen RI&E	gecertificeerde arbodeskundige	arbodienst
verzuimbegeleiding	gecertificeerde bedrijfsarts	arbodienst
PAGO	gecertificeerde bedrijfsarts	arbodienst
arbeidsgezondheidskundig spreekuur	gecertificeerde bedrijfsarts	arbodienst
aanstellingskeuring	gecertificeerde bedrijfsarts	arbodienst
RI&E uitvoeren bij bedrijven > 15 medewerkers	preventiemedewerker	

Toekomstige situatie

Het wordt voor organisaties gemakkelijker gemaakt een interne arbodienst op te richten. De huidige strikte eisen voor het instellen van een interne arbodienst worden versoepeld: het in dienst nemen van een gecertificeerde arbodeskundige aangevuld met drie externe arbodeskundigen is voldoende om als interne arbodienst gekwalificeerd te kunnen worden.

Alle organisaties beschikken in elk geval vanaf 1 juli 2005 over interne arbodeskundigheid, want dat is dan verplicht volgens de wet. Organisaties met meer dan vijftien medewerkers stellen dan een of meerdere interne preventiemedewerkers aan, behalve in kleine organisaties (met vijftien of minder werknemers) waar de werkgever de taken van de interne preventiemedewerker zelf uitvoert.

De werkgever moet hierover overeenstemming hebben met de werknemers op bedrijfsniveau (OR of PVT) of op brancheniveau (CAO). Er moet in dit geval een contract met een gecertificeerde bedrijfsarts zijn afgesloten en een gecertificeerde arbodeskundige moet de risico-inventarisatie en -evaluatie toetsen.

Concluderend kunnen we stellen dat er vanaf medio 2005 geen sprake meer zal zijn van arbodienstverlening in de zin van 'dienstverlening door arbodiensten'. We zullen dan spreken van deskundige ondersteuning, omdat deze ondersteuning niet langer alleen in handen is van een orgaan (interne arbodienst) of een organisatie (externe arbodienst), maar zeker ook in handen van de huidige vier kern-arbodeskundigen (bedrijfsarts, veiligheidskundige, arbeidshygiënist en arbeids- en organisatiedeskundige). Deze arbodeskundigen kunnen als zelfstandige zonder personeel

(ZZP) opereren, maar ook werken in maatschappen of in diverse rechtspersonen.

Vast staat in ieder geval dat de rol van de bedrijfsarts in de toekomstige deskundige ondersteuning nog belangrijker wordt dan die nu al is, aangezien het contract met een bedrijfsarts in de maatwerkregeling verplicht wordt.

Meer kosten bij werkgever

In het onderzoek wordt helder dat het veranderproces van de door TNO Arbeid onderzochte organisaties naar een eigen regierol niet alleen wordt ingegeven door de liberalisering van de Arbo-wet. De snel opeenvolgende wijzigingen tussen 2003 en 2006 in de wetgeving in sociale zekerheid en gezondheidszorg spelen bij de inrichting van verzuimbegeleiding en inzetbaarheid van personeel in organisaties een minstens even grote rol. Bovendien willen organisaties ook zelf hun keuzes kunnen maken.

Sinds de opsplitsing in 1971 van het ministerie van Sociale zaken en Volksgezondheid zijn sociale zekerheid en zorg twee werelden geworden met een eigen beleid en uitvoering. Er zijn door de stelselwijziging meer breuklijnen en raakvlakken op het gebied van de arbeidsparticipatie ontstaan.

Nu de kosten steeds duidelijker op het bord van de werkgever komen (Wet verbetering poortwachter, tweede jaar ziekte doorbetalen, loon doorbetalen bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid) wijzen sociale partners en het bedrijfsleven steeds nadrukkelijker op de nadelige gevolgen van deze scheiding tussen sociale zekerheid en gezondheidszorg. (Zie ook het kader hieronder.)

Snelle veranderingen in sociale zekerheid en zorg

De veranderingen in de sociale zekerheid en zorg volgen elkaar in een snel tempo op. Het gaat daarbij om de volgende ontwikkelingen:

- Vanaf 1 januari 2004 geldt een loon-doorbetaling voor het tweede jaar van ziekte van de werknemer.
- Sinds 2004 zijn gemeentes verantwoordelijk voor de bijstand. Zij hebben er baat bij wanneer mensen aan het werk blijven en willen organisaties hierin stimuleren.
- In 2005 zal de markt van arbodiensten worden opgebroken. Organisaties hoeven zich niet per se aan te sluiten bij een arbodienst.
- Per 1 januari 2006 treedt de nieuwe WAO-regeling in werking: de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA). De wet kent twee regelingen. Een voor de geheel arbeidsongeschikten: de

Inkomensvoorziening Arbeidsongeschikten (IVA). En een voor de werknemers die meer dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn: de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA). De uitvoering hiervan komt in handen van particuliere verzekeraars en het UWV. Werknemers die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt blijken, houden recht op loon-doorbetaling, tenzij de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, dan rest deze werknemer een WW- of bijstandsuitkering.

- Om de tekorten in de WAO en pensioenen te compenseren wordt gewerkt aan een levensloopmodel: zeer waarschijnlijk met behulp van individuele en CAO spaarregelingen kunnen werknemers ten tijde van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid hun inkomen dan com-

penseren. Indien zij niet arbeidsongeschikt of werkloos zijn geweest, kunnen ze eerder met pensioen of extra pensioen genieten.

- Er komt per 1 januari 2006 een nieuwe basisverzekering in de zorg. Omdat het verschil tussen ziekenfonds en particulier komt te vervallen ontstaat er een relatief karig pakket aan zorgvoorzieningen. Verzekeraars zullen ongetwijfeld aanvullende zorgpolissen ontwikkelen voor werkgevers en werknemers op bedrijfsniveau of op bedrijfstakniveau.

Nieuwe aanbieders en spelers

Organisaties vinden het onrechtvaardig dat ze voor het huidige systeem van sociale zekerheid en zorg dubbel moeten betalen: enerzijds betalen ze mee aan de kosten voor reïntegratie van de zieke werknemer (sociale zekerheid) en anderzijds betalen ze een deel van de ziektekostenpremie van de werknemer (zorg).

Sommige zorgverzekeraars spelen hierop in door werkgevers een aanvullende verzekering te bieden boven op het ziekte-kostencontract. Deze verzekering vergoedt ook de kosten voor reïntegratie van de werknemer. Zo worden op dit moment al (arbocuratieve) zorgarrangementen aangeboden. Met kortingen op de premies proberen de zorgverzekeraars deze contracten momenteel binnen te halen.

In de nieuwe wettelijke regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) treden private verzekeraars tot de markt toe. Samen met het UWV bieden zij arbeidsongeschiktheidspolissen aan die het arbeidsongeschiktheidsrisico van werknemers, die 35 tot 80 procent arbeidsongeschikt zijn geworden, willen afdekken. De premies die private verzekeraars de eerste jaren moeten heffen om de toekomstige WGA-uitkeringen volledig te kunnen financieren zullen hoog zijn. Veel organisaties met een laag verzuim zullen daarom hoogstwaarschijnlijk kiezen voor het eigen risicodragerschap.

Als gevolg van veranderde wetgeving gaan naast arbodiensten andere aanbieders als zorg- en verzuimverzekeraars, gemeentes en reïntegratiebedrijven een belangrijke rol spelen.

Regie op maatwerk

Zowel branches als organisaties zullen de komende maanden gaan afwegen wat voor hen het beste werkt: de maatwerkregeling of een volledige uitbesteding aan de arbodienst. Veel organisaties kiezen nu al voor maatwerk. Ze wensen een gedragsmatige aanpak van reïntegratie en verzuim.

Dienstverleners worden aan het bedrijf gebonden zodat het gewenste doel beter kan worden bereikt. Met korte lijnen, functiebeschrijvingen of persoonlijke relaties in het bedrijf stuurt de organisatie deze mensen zelf aan.

We zien dat er organisaties zijn die hun interne arbodienst inrichten met een geregistreerde bedrijfsarts die verwijst naar een vast regionaal netwerk of intern netwerk van hulpverleners. Deze hulpverleners, zoals een fysiotherapeut of psycholoog, worden door de zorgverzekeraar betaald. De voorheen gescheiden werelden van zorg en sociale zekerheid lijken dus weer naar elkaar toe te groeien. Daarmee lijkt het erop dat het probleem van dubbele kosten voor het bedrijfsleven zal verdwijnen, zeker als we ook de ontwikkelingen rond de nieuwe arbeidsongeschiktheidswetgeving erbij nemen.

Daarbij willen organisaties niet meer dat het landelijk administratieve proces van de arbodienst leidend is. Deze administratie nemen ze steeds vaker zelf voor hun rekening. Via de interne reguliere overzichten kunnen ze analyses maken die meer inzicht bieden dan de geleverde kwartaaloverzichten van de arbodienst.

Veel organisaties zullen overgaan tot een vorm van maatwerk. Bij deze maatwerkregeling doet het er – zo merkten we tijdens het onderzoek – minder toe of de professionals nu in dienst zijn

van het bedrijf of ingehuurd worden. Cruciaal is vooral dat het bedrijf deze dienstverlening zelf in de hand houdt.

Het veranderproces

De overgang naar een (deels) interne arbodienst betekent een veranderproces voor het bedrijf of de branche. Vaak ontbreekt nog een goede analyse van de situatie. Diverse spelers met een eigen aanbodeconomie bieden zich hiervoor aan.

Organisaties doen er goed aan alvast te bedenken wat er voor hen in de toekomst mogelijk is op het terrein van arbodienstverlening. Daarbij zijn vijf 'vensters op de toekomst' van belang:

- 1) *Structuur en sturen*: de wijze waarop preventie en verzuimbegeleiding in het bedrijf wordt aangestuurd met functies en verantwoordelijkheden en de beheerssystemen die er voor benut worden.
- 2) *Financiën*: welke financiële bronnen kan het bedrijf benutten en is er inzicht in de kosten en baten van verzuimbegeleiding en preventie?
- 3) *Preventie en curatie*: hoe is de verhouding tussen deze twee samenhangende onderdelen van de Arbo-wet in het bedrijf opgebouwd?
- 4) *Professionals*: welke professionals met bijbehorende registraties heeft het bedrijf nodig en worden deze ingehuurd of neemt het bedrijf hen in dienst? Welke overhead hoort hierbij?
- 5) *Relatie*: worden lokale netwerken goed benut, kennen de professionals de organisatie en zijn 'couleur locale' en zijn de lijnen kort?

Desgewenst kunnen zij zich laten adviseren bij het maken van de keuzes.

Naast de inhoudelijke kennis is het van belang om de veranderingen tijd te geven. Niet alles tegelijk willen oppakken maar stapsgewijs onderdelen invoeren zoals de keuze voor ondersteunende professionals, interne aansturing en branchesturing ontwerpen, financiering van onderdelen zoeken, regionale samenwerking en relaties opbouwen.

Goede timing en meeliften op het strategische beleid van het bedrijf of de branche bepaalt het succes. Nu alvast nadenken en voorbereidingen treffen voor de keuzes is aan te bevelen. Werkgevers en werknemers hebben in de nieuwe situatie meer verantwoordelijkheid. Bovendien zijn de gevolgen van het beleid dat de werkgever voert met de komende wetgeving, groter dan ooit.

Drs. C. M. Verschuren is senior adviseur/onderzoeker bij TNO Arbeid
c.verschuren@arbeid.tno.nl